

JURNAL TUGAS AKHIR UNIVERSITAS TELKOM**ANALISIS DAN PERANCANGAN *ENTERPRISE ARCHITECTURE*
MENGUNAKAN TOGAF ADM PADA FUNGSI PEMERINTAHAN DALAM
SISTEM MANAJEMEN PENILAIAN PERFORMA BERBASIS *SMART CITY***

Linda Nur Anisa Amalia¹, Rd. Rohmat Saedudin, S.T., M.T.², Nia Ambarsari, S.Si., M. T. Muharman Lubis, B.IT.,
M.IT., PhD.IT³

^{1,2,3} Prodi S1 Sistem Informasi, Fakultas Rekayasa Industri, Universitas Telkom

¹lindanuranisaa@student.telkomuniversity.ac.id, ²rd.rohmadsaedudin@telkomuniversity.ac.id,

³muharmanlubis@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pelayan masyarakat / abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penyelenggara pelayanan publik, dibutuhkan kinerja prima dari penyelenggara pelayanan publik sendiri dalam rangka memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Dikarenakannya banyak masalah-masalah yang terjadi dalam menilai kinerja PNS baik dari faktor entitas PNS sendiri juga dari pemerintah, maka diperlukan suatu sistem penilaian kinerja PNS melalui pembuatan suatu program/aplikasi yang menggunakan teknologi dari konsep *Smart City* sebagai salah satu solusi untuk menangani permasalahan tersebut. Pemanfaatan teknologi dalam sistem penilaian kinerja PNS ini diperlukan untuk suatu perencanaan yang menyeluruh dan terpadu. Perancangan teknologi yang baik diperlukan suatu kerangka kerja (*framework*) yang memiliki pedoman atau metode baku seperti *Enterprise Architecture* (EA) dengan kerangka kerjanya yaitu *The Open Group for Architecture Framework* (TOGAF) untuk merancang sebuah sistem IT untuk tata kelola pemerintahan.

Kata Kunci: *sistem penilaian, smart city, framework, Enterprise Architecture, TOGAF*

Abstract

Civil Servants (PNS) are public servants / servants of the state who have responsibility for public services in order to realize community welfare. Based on Undang-Undang No.5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus (ASN) as the provider of public services, the prime performance of the public service providers is needed in order to provide effective and efficient services to the community. Because of the many problems that occur in assessing the performance of civil servants both from the PNS entity itself as well as from the government, a civil servant performance appraisal system is needed through a program / an application that uses technology from the smart city concept as one of the solutions to deal with these problems. The use of technology in the PNS performance appraisal system is needed for a comprehensive and integrated planning. Good technology development requires a framework that has standard guidelines or methods such as Enterprise Architecture (EA) with its framework namely The Open Group for Architecture Framework (TOGAF) to design an IT system for governance

Keyword: *assesment system, smart city, framework, EA, TOGAF*

1. Pendahuluan

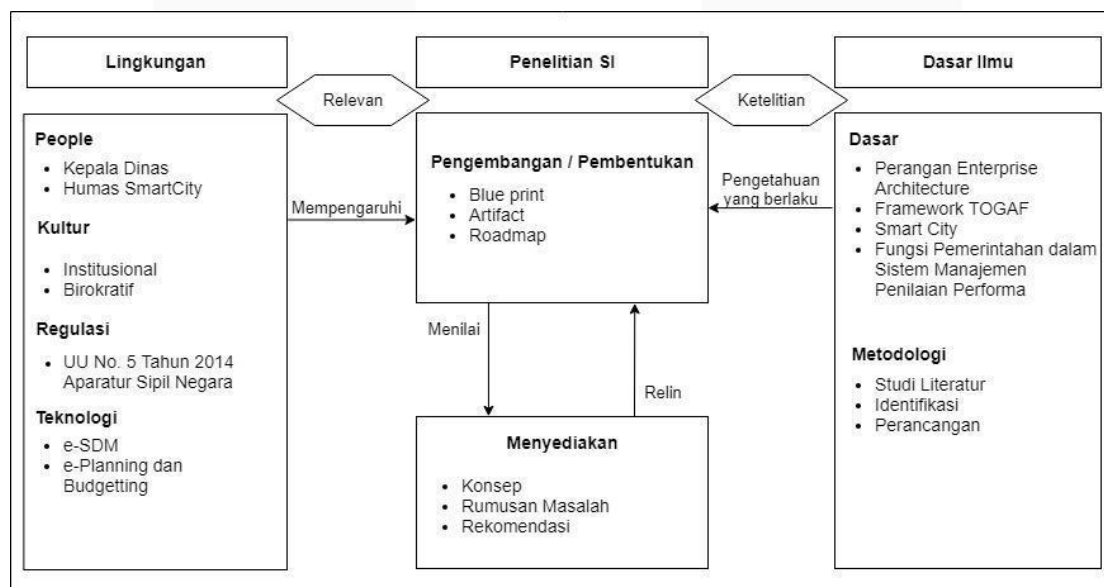
Berdasarkan Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penyelenggara pelayanan publik, dibutuhkan kinerja prima dari penyelenggara pelayanan publik sendiri dalam rangka memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Dalam mencapai kinerja prima tersebut, para penyelenggara pelayanan publik haruslah memiliki integritas, profesionalitas, netral dan bebas agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pelayan masyarakat / abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Namun dewasa ini, masyarakat membuat dasar ukuran-ukuran sendiri dalam menilai tingkat kinerja yang dicapai PNS karena dinilai tidak dapat

menjalankan tugas secara maksimal kenyataannya, menurut Pemerhati dan Praktisi Sumber Daya Manusia, pemerintah pun bahkan kesulitan menggenjot dan menilai kinerja PNS dalam menyediakan layanan publik. Ada beberapa masalah yang dimiliki oleh para PNS, yaitu ketidakseimbangan keahlian atau kombinasi keahlian (skill-mix), yakni tingkat pelatihan dan pengembangan PNS tidak sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan negara, dan juga ketidakseimbangan sarana pendukung yaitu kurangnya tenaga infrastuktur yang berkualitas, aplikasi teknologi yang rendah, kompetensi aparat terkait jaringan informasi serta jumlah fasilitas yang terbatas. Selain itu potret PNS di Indonesia juga dirasa belum objektif dalam sistem penilaian kinerja nya, dapat dilihat dari kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja PNS sendiri, serta kebanyakan PNS beorientasi mengejar jabatan daripada menunjukkan kinerja nya dan meningkatkan kompetensi.

Dalam menghadapi masalah terhadap kinerja PNS yang terindikasi belum optimal, implementasi kebijakan merupakan tahapan penting, karena melalui prosedurr ini suatu proses kebijakan secara keseluruhan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan atau tidaknya pencapaian tujuan, salah satunya dengan penerapan program Smart City (Kota Cerdas). Program Indeks Kota Cerdas Indonesia yang diluncurkan oleh Presiden Jufuf Kalla pada 24 Maret 2015 ini merupakan salah satu cara dalam rangka peningkatan kiera Penyelenggaraan Pemerintahan khususnya untuk tingkat daerah. Smart Governance atau tata kelola pemerintahan yang cerdas adalah saluh satu bagian dari terwujudnya Smart City (Cohen, B., 2013). Dalam Pasal 386 hingga Pasal 390 UU 23/2104, menjelaskan bahwa dalam rangka peningkatan kinerja Pemerintahan Daerah dapat melakukan inovasi. Dalam merumuskan kebijakan inovasi, pemerintahan daerah mengacu pada prinsip; peningkatan efisiensi, perbaikan efektivitas; perbaikan kualitas pelayanan; beorientasi kepada kepentingan umum dan dilakukan secara terbuka.

Oleh karen enyelenggaraan *smart governance* pada konsep *smart city* bidang pemerintahan, pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sangat diperlukan untuk suatu perencanaan yang menyeluruh dan terpadu. Untuk merancang rencana TIK yang baik, maka diperlukan suatu kerangka kerja (framework) yang memiliki pedoman atau metode yang baku seperti kerangka kerja Enterprise Architecture, sebagaimana telah diterapkan dalam rencana induk TIK, TOGAF (The Open Group for Architecture Framework) adalah salah satu framework yang dapat melakukan pendekatan secara menyeluruh untuk merancang sebuah sistem IT untuk tata kelola pemerintahan dalam penilaian kinerja pegawai.



Gambar 1. Model Koseptual Penelitian

Guna memperbaiki manajemen serta fungsi sistem informasi yang ada pada suatu instansi atau Lembaga maka diperlukan *Enterprise Architecture*. Kerangka kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu TOGAF, yang di dalamnya terdapat *Architecture Development Method* (ADM). Penggunaan TOGAF sebagai kerangka kerja EA akan mempermudah dalam pemodelan *Enterprise Architecture* Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.

Pada gambar Model Konseptual Penelitian dapat dilihat bahwa informasi yang didapat adalah dari lingkungan, penelitian SI dan juga dasar ilmu. Informasi lingkungan terdiri dari beberapa aspek yaitu people, kultur, regulasi, dan teknologi. Aspek people merupakan orang – orang yang erlibat secara langsung yaitu terdiri dari Kepala Dinas dan Humas Smart City. Aspek kultur merupakan sifar dasar dari cara kerja yaitu institusinal dan birokratif. Aspek regulasi terdiri dari UU No.5 tahun 2014 yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara. Sedangkan aspek teknologi terdiri dari Infrastruktur TI, Sistem Informasi (Application and Data), e-SDM, dan juga e-Planning and Budgetting. Padabagian dasar ilmu di dalamnya terdiri dari 2 aspek yaitu dasar konsep dan metode. Ilmu dasar yang digunakan untuk penelitian ini yaitu perancangan Enterprise Architecture, framework TOGAF, konsep Smart City dan juga fungsi Pemerintahan dalam sistem manajemen penilaian performa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dari studi literatur, identifikasi dan perancangan. Penelitian sistem informasi yang tertera pada diagram di atas merupakan hasil dari TOGAF ADM yaitu blueprint, artifact dan roadmap.

2. Dasar Teori

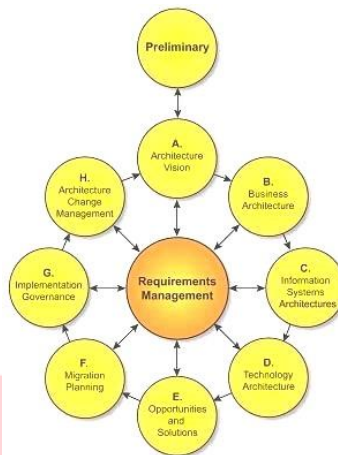
2.1 Enterprise Architecture Framework

Enterprise merupakan bisnis, layanan atau dapat berupa lembaga pemerintah, sebuah organisasi, sebuah bagian dalam organisasi, sebuah departemen atau sebuah rangkaian organisasi yang terpisah secara geografis dan dihubungkan oleh kepemilikan Bersama [2]. Sedangkan *Architecture* adalah suatu deskripsi formal suatu sistem, atau sebuah rencana rinci mengenai sistem pada tingkat komponen sebagai panduan implementasi. Enterprise Architecture adalah suatu kesatuan yang untuh dari prinsip, metode, dan model yang digunakan dalam desain dan reaisasi struktur organisai suatu organisasi, bisnis proses, sistem informasi dan infrastruktur organisasi [3]. Berdasarkan pada definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *Enterprise Architecture* adalah kumpulan aset data, informasi, strategi dan teknologi suatu organisasi yang saling terkait dan terhubung satu sama lain serta didefinisikan secara rinci guna mendukung pengembangan penerapan strategi organiasi dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Keangka kerja EA adalah metode, teknik, dan alat yang dapat digunakan oleh organisasi dalam mengembangkan cakupan luas dari arsitektur-arsitektur yang berbeda, sehingga memungkinkan organisasi dalam membuat struktur, klasifikasi dan dokumen tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan dan pembangunan sistem dalam suatu organisasi [4]. Adapun macam-macam kerangka kerja EA yang umum digunakan, diantaranya *Gartner Framework*, *Federal Enterprise Architecture Framework* (FEAF), *Treasury Enterprise Architecture Framework* (TEAF), *The Open Group Architecture Framework* (TOGAF), dan *Zachman Framework*.

2.2 TOGAF ADM

Architecture Development Method (ADM) adalah suatu metode untuk mengembangkan Enterprise Architecture dan merupakan inti dari *framework* TOGAF. TOGAF ADM berfungsi sebagai metode pengembangan arsitektur yang berhubungan dengan kebutuhan sistem dan organisasi dan tidak bersifat best practice, artinya dalam pengembangannya TOGAF ADM dapat disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi [5]. ADM terdiri dari sembilan tahapan, dimana setiap tahapan menggambarkan kumpulan aktivitas yang memungkinkan stakeholder mencapai keutusan dalam *Enterprise Architecture*. Sifat dari kesembilan tahapan ini adalah iteratif, dinamis dan berkelanjutan, keluaran dari tahapan sebelumnya menjadi input pada tahapan berikutnya, hal tersebut dikelola oleh tahap *Requirement Management*.



Gambar 2. Fase TOGAF ADM (TOGAF, 2018)

Pada Gambar 2 merupakan fase-fase penyusunan EA menggunakan TOGAF ADM. Fase-fase tersebut mendeskripsikan urutan yang direkomendasikan untuk berbagai tahapan dan langkah-langkah dalam pengembangan arsitektur organisasi, berikut adalah penjelasan dari setiap tahapan pada ADM.

1. Fase *Preliminary*, Tahapan ini mendeskripsikan segala persiapan dan inisialisasi aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan sebagai langkah awal mempertemukan *business driver* dengan *Enterprise Architecture* baru, serta mendefinisikan secara spesifik kerangka arsitektur organisasi dan prinsip-prinsipnya;
2. Fase A: *Vision Architecture*, Tahapan ini mendeskripsikan tahapan inisiasi pada siklus pengembangan arsitektur, yang didefinisikan mulai dari informasi mengenai ruang lingkup, stakeholder, hingga mendefinisikan visi arsitektur dan persetujuan;
3. Fase B: *Business Architecture*, Tahapan ini menjelaskan pengembangan bisnis yang mendukung visi arsitektur yang telah disetujui;
4. Fase C: *Information System Architecture*, Tahapan ini mendeskripsikan arsitektur sistem informasi meliputi arsitektur data dan arsitektur aplikasi;
5. Fase D: *Technology Architecture*, Tahapan ini mendeskripsikan pengembangan arsitektur teknologi untuk suatu proyek arsitektur;
6. Fase E: *Opportunities and Solutions*, Tahapan ini melakukan inisiasi perencanaan, penerapan dan mengidentifikasi hal-hal yang berkaitan dengan arsitektur yang sudah didefinisikan pada fase sebelumnya;
7. Fase F: *Migration Planning*, Tahapan ini melakukan pengamatan dan pembuatan formula untuk proses transisi arsitektur yang mendukung implementasi dan rencana migrasi;
8. Fase G: *Implementation Governance*, Tahapan ini menjelaskan penyediaan dan pengawasan arsitektur ketika diterapkan;
9. Fase H: *Architecture Change Management*, Tahapan ini membuat prosedur-prosedur untuk mengelola perubahan arsitektur baru; dan
10. Fase *Requirement Management*, *Enterprise Architecture* dibuat berdasarkan permintaan *stakeholder (requirement)* kemudian dikelola dalam sepanjang metode ini dengan proses Requirement Management.

2.3 Smart City

Smart City atau secara harfiah kota pintar, merupakan suatu konsep pengembangan, penerapan, dan implementasi teknologi yang diterapkan di suatu daerah sebagai sebuah interaksi yang kompleks di antara berbagai sistem yang ada di dalamnya. Perencanaan *smart city* sendiri adalah agenda global sebagai respon konseptual dan praktis terhadap berbagai krisis perkotaan. Konsep *smart city* membantu masyarakat yang berada di dalamnya dengan mengelola sumber daya yang ada dengan efisien dan memberikan informasi yang tepat kepada masyarakat/Lembaga dalam melakukan kegiatannya.

E-Government merupakan salah satu aspek dari konsep *Smart City* yang mana istilah lain dari sebuah proses keterlibatan penggunaan teknologi informasi pada suatu sistem pemerintahan yang dapat memberikan perubahan respon terkait hubungan pemerintah dengan masyarakat dan pihak lain yang berkepentingan. Pemerintah sebagai penyedia layanan publik dapat mengoptimalkan proses bisnisnya dengan masyarakat sebagai pengguna layanan pemerintah berkat adanya *e-Government*. Penerapan *e-Government* memerlukan perencanaan meliputi proses pembangunan sistem secara terkur dan sistematis. Berikut adalah hal-hal yang berpengaruh terhadap penerapan *e-Government* yaitu :

1. Diperlukannya pembangunan kelembagaan yang berbasis suatu sistem manajemen meliputi struktur organisasi, pengembangan prosedur, kebijakan, serta regulasi
2. Diperlukannya pembangunan suatu sistem berbasis teknologi informasi seperti infrastruktur komunikasi dan informasi, infrastruktur aplikasi dan juga jaringan
3. Pemerintah perlu membangun Sumber Daya Manusia yang mampu menangani sistem, baik *hard skills* ataupun *soft skills*.

Menurut Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang didalamnya membahas mengenai komponen-komponen *e-Government* seperti tata kelola, manajemen, layanan, serta arsitektur nya. Adapun prinsip-prinsip sistem pemerintahan berbasis elektronik yang harus diterapkan oleh instansi pemerintahan harus berdasar pada Peraturan Presiden No.95 Tahun 2018 Pasal 2 diantaranya: Efektifitas, Keterpaduan, Kesenambungan, Efisiensi, Akuntabilitas, Interopabilitas, dan Keamanan.

Menurut Heeks secara umum, terdapat beberapa jenis *e-Government* diantaranya:

1. G2C (*Government to Citizens*), Jenis *E-Government* ini paling umum digunakan oleh pemerintah, dimana pemerintah membangun dan menerapkan berbagai portofolio teknologi informasi dengan tujuan utama untuk memperbaiki hubungan interaksi dengan masyarakat.
2. G2B (*Government to Business*), Jenis *E-Government* ini memiliki tujuan utama untuk membentuk sebuah lingkungan bisnis yang kondusif guna menjaga perekonomian sebuah negara berjalan dengan baik.
3. G2E (*Government to Employee*), Jenis *E-Government* ini digunakan oleh pemerintah untuk menyediakan media pembelajaran kepada karyawan, memberikan akses informasi internal organisasi ataupun eksternal terkait informasi kepegawaian, kebijakan kompensasi dan benefit, dan informasi lainnya, serta menyediakan layanan untuk menjaga informasi kepegawaian dan catatan kerja.
4. G2G (*Government to Government*), Jenis *E-Government* ini digunakan oleh pemerintah untuk kebutuhan antar negara atau pemerintah dalam berkomunikasi satu sama lain, seperti berkomunikasi mengenai kebutuhan administratif, perdagangan, politik, hubungan sosial dan budaya, pariwisata dan lain sebagainya, sehingga dapat membantu pemerintah untuk berdiplomasi dan bekerja sama.

3. Persiapan dan Identifikasi

3.1 Objek Penelitian

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Bandung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Bandung Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kebijakan Transisi Dalam Rangka Penataan Perangkat Daerah berdasarkan Perda Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

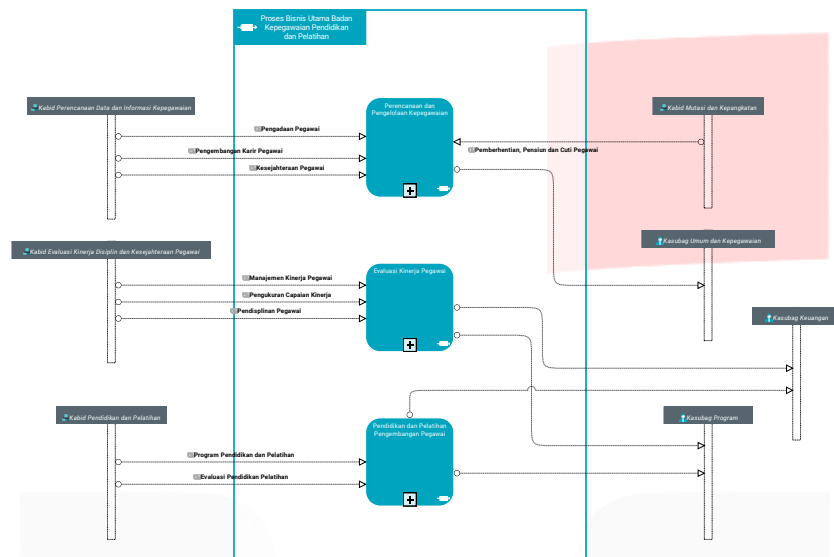
Secara kelembagaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Bandung mempunyai persamaan dengan BKD/BKPDSDM yang terdapat di Kabupaten/Kota lainnya, namun mempunyai perbedaan dalam Struktur Bidang yang disebabkan oleh adanya kebutuhan organisasi pemerintahan.

Mengacu pada visi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Bandung ini yaitu Terselenggaranya manajemen kepegawaian TERBAIK (Tertib, Benar, Akuntabel, Integritas dan Kreatif) untuk mewujudkan SDM aparatur yang profesional, amanah dan sejahtera, perlu ditetapkan misi guna mendukung pencapaian visi tersebut, diantaranya yaitu :

1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur
Sehingga tujuan dari misi ini adalah terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi dan terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai ASN. Adapun sasaran yang ingin dicapai yaitu:
 - a. Peningkatan kompetensi sumber daya ASN
 - b. Tersedianya ASN yang memenuhi standar kompetensi
 - c. Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN
 - d. Meningkatnya disiplin pegawai ASN
2. Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel
Sehingga tujuan dari misi ini adalah tersedianya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat dan juga peningkatan akuntabilitas kinerja SKPD. Adapun sasaran yang ingin dicapai yaitu :
 - a. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
 - b. Tersedianya akurasi data kepegawaian
 - c. Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD

3.2 Identifikasi Proses Bisnis Eksisting

Berikut adalah proses bisnis eksisting dari sistem penilaian kinerja pegawai :



Gambar 3. Proses Bisnis Eksisting Sistem Penilaian Kinerja Pegawai

3.3 Identifikasi Aplikasi Eksisting

Identifikasi kondisi aplikasi eksisting dalam sistem penilaian performa/kinerja Pegawai Negeri Sipil ini memiliki beberapa sistem dan aplikasi yang saling terintegrasi. Berikut adalah tabel penjelasan mengenai aplikasi eksisting yang ada.

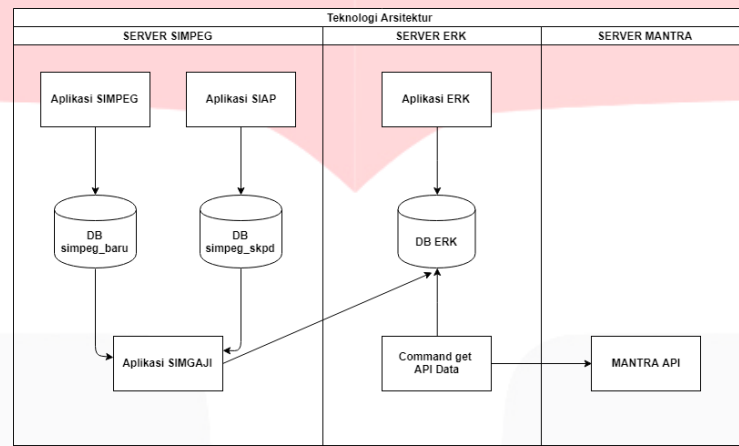
Tabel 1. Identifikasi Aplikasi Eksisting

No.	Nama Aplikasi	Deskripsi Kegunaan
1.	e-RK (Elektronik Remunerasi dan Kinerja)	Aplikasi ini memuat mekanisme penilaian kinerja PNS melalui sistem elektronik
2.	SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian)	Sistem ini memberikan informasi data-data pegawai yang menangani pengelolaan data kepegawaian meliputi data pegawai, BKD, proses perencanaan dan informasi kepegawaian, penggajian, dan sistem pelaporan
3.	SIAP (Sistem Informasi Administrasi Presensi)	Sistem ini memberikan informasi yang berfungsi untuk pengelolaan dan penyajiann data kehadiran kerja bagi PNS yang dapat diakses secara <i>online</i> dan terinterasi ke seluruh perangkat daerah
4.	SIMDA (Sistem Informasi Manajemen Daerah)	Sistem ini memberikan informasi keuangan daerah serta pelaporannya yang berhubungan dengan kepegawaian/aparatur daerah maupun layanan publik untuk penilaian kinerja instansi pemerintah daerah
5.	MANTRA	Aplikasi Manajemen Integrasi dan Pertukaran Data ini bersifat sebagai jembatan pertukaran data antar instansi pemerintah dan juga berfungsi untuk GSB (<i>Government Service Bus</i>) dan Web-API

6.	e-Office	Aplikasi ini mendukung data proses pembuatan surat dan dokumen elektronik
----	----------	---

3.4 Identifikasi Arsitektur Teknologi

Identifikasi kondisi eksisting dari arsitektur teknologi dilakukan untuk mengetahui keadaan teknologi yang ada pada Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pendidikan. Pemanfaatan teknologi pada Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pendidikan dirasa belum begitu kompleks karena masih menggunakan arsitektur teknologi sederhana. Pada penyedia layanan untuk aplikasi kepegawaian terdapat dua aplikasi pendukung yaitu SIMPEG dan SIAP dalam sistem penilaian kinerja pegawai yang saling terintegrasi. Data yang tersimpan pada database dari kedua aplikasi tersebut dapat digunakan pada aplikasi SIMGAJI. Aplikasi utama pada sistem penilaian kinerja pegawai yang digunakan yaitu ERK. ERK dan SIMGAJI sendiri menggunakan database yang sama yaitu DB ERK. Pada server ERK juga mengintegrasikan data dari server aplikasi MANTRA dengan command get api data ke MANTRA API.



Gambar 4. Identifikasi Teknologi Arsitektur

4. Pembahasan

4.1 Preliminary Phase

Tahap inisiasi kegiatan merupakan tahap awal persiapan pada fase preliminary di mana kegiatan yang telah didefinisikan akan digunakan untuk memenuhi arahan arsitektur bisnis. Pendefinisian prinsip – prinsip arsitektur juga dilakukan dengan menyesuaikan dari kebutuhan pada sistem manajemen penilaian performa pegawai yang terdiri dari arsitektur bisnis, arsitektur data, arsitektur aplikasi, dan arsitektur teknologi. Di dalam *preliminary phase* terdapat *Principle Catalog* yang akan menjelaskan prinsip – prinsip yang dibutuhkan bagi suatu instansi dalam menjelaskan proses bisnis yang mendukung prinsip – prinsip yang dimiliki instansi terkait.

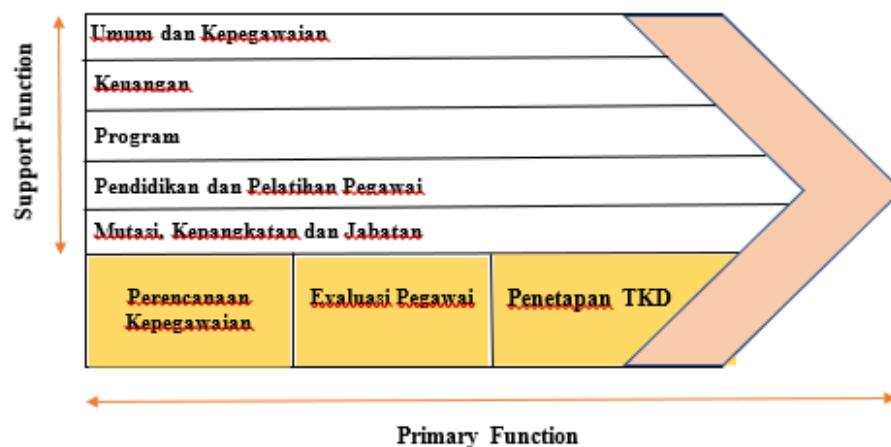
Tabel 2. Principle Catalog

No.	Architecture	Principle	Description
1.	Business Architecture	Penerapan e-Government	Menunjang sistem Pemerintahan Kota Bandung dengan penerapan teknologi elektronik guna memenuhi kebutuhan bisnis organisasi
		Keselarasan Strategi Bisnis dengan IT	Pengimplementasian teknologi informasi yang sesuai dengan requirement dari kegiatan bisnis yang ada pada Badan Kepegawaian Kota Bandung
		Kompetensi Sumber Daya ASN	Peningkatan kompetensi pegawai yang terdiri dari kompetensi manajerial dan teknis dengan diadakannya diklat untuk pegawai sesuai dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada sasaran strategis Badan Kepegawaian Kota Bandung
		Tersedianya Assessment Center	Layanan yang disediakan Pemerintah Kota Bandung guna menunjang sistem penilaian kompetensi pegawai

			Badan Kepegawaian berdasarkan nama jabatan dan uraian tugas yang tetap
		Optimalisasi Proses Bisnis	Aktivitas proses penilaian kinerja pegawai Badan Kepegawaian Kota Bandung dapat berlangsung dengan efektif dan efisien
2.	<i>Data Architecture</i>	Akurasi Data	Data yang diinputkan dan dimanfaatkan oleh setiap entitas di Badan Kepegawaian harus dapat dipertanggungjawabkan keaslian dan keabsahannya
		Integrasi Data	Data dapat saling terhubung dan dapat didistribusikan antar pengguna serta divisi atau bagian lain guna menunjang sistem penilaian kinerja pegawai sesuai dengan kebutuhan informasi
		Transparansi Data	Data yang disajikan harus transparan sesuai dengan fungsi datanya
		Keamanan Data	Data yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung harus dilindungi dan dijaga agar terhindar dari penyalahgunaan data oleh pihak yang tidak memiliki otoritas
3.	<i>Application Architecture</i>	Kehandalan Aplikasi	Aplikasi dengan mudah dapat dipahami dan digunakan oleh pengguna
		Integrasi Aplikasi	Aplikasi yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Kota Bandung dapat terintegrasi dengan sistem yang ada di Dinas lain
		Otoritas Aplikasi	Aplikasi memiliki tingkat otoritas hak akses untuk masing-masing pengguna sesuai dengan jabatan yang ditetapkan
4.	<i>Technology Architecture</i>	Kesesuaian Perangkat	Komponen perangkat untuk aplikasi sesuai dengan fungsi dasar dan kebutuhan
		Interoperabilitas	Kapabilitas teknologi yang digunakan dapat berinteraksi dengan sistem lain dan mampu melakukan pertukaran data dengan sistem lain
		Pemeliharaan Berkala	Adanya pemeliharaan teknologi secara berkala diterapkan untuk menjamin kualitas dan mengelola resiko
		Responsif Perubahan Teknologi	Infrastruktur teknologi yang dikembangkan harus dapat menyesuaikan perubahan teknologi

4.2 Architecture Vision

Fase *Architecture Vision* merupakan fase awal dari TOGAF ADM. Pada fase ini dilakukan pendefinisian ruang lingkup dari arsitektur yang dikembangkan serta mengidentifikasi pemangku kepentingan yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung terhadap kebutuhan sistem. Berikut adalah *value chain diagram* yang menggambarkan interaksi suatu organisasi terkait aktivitas utama dan aktivitas pendukungnya.



Gambar 5. Value Chain Diagram

4.3 Business Architecture

Business Architecture merupakan tahap pendefinisian kondisi awal dari arsitektur bisnis pada suatu perusahaan atau organisasi. Setelah pendefinisian kondisi awal selanjutnya akan dilakukan pembuatan model bisnis target berdasarkan *requirement* dan *goal* yang telah ada. Pengembangan pada fase ini terhadap Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yaitu melakukan identifikasi aspek bisnis nya. Agar target pada fase *Architecture Vision* dapat tercapai maka harus dilakukan analisis kondisi eksisting dari sistem penilaian pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung agar dapat menentukan perubahan yang akan dilakukan. Berikut adalah *Requirement* dari *Business Architecture*.

Tabel 3. Requirement Business Architecture

No.	Requirement
1.	Kegiatan administrasi kepegawaian yang terotomatisasi
2.	Melakukan kegiatan perencanaan kepegawawaian terkait kinerja pegawai secara efektif
3.	Melakukan kegiatan <i>monitoring</i> dan evaluasi pelaporan kegiatan evaluasi kinerja pegawai secara akurat dan terotomatisasi
4.	Melakukan kegiatan pendisiplinan pegawai secara efektif
5.	Mencatat dan mendata semua kegiatan hasil kerja pegawai

4.4 Data Architecture

Pada Data Architecture akan menjelaskan struktur dan juga interaksi dari sumber data utama, logical data assets, physical data assets, dan data management resources, serta analisis dari arsitektur data eksisting hingga target arsitektur. Berikut adalah *Requirement* dari *Data Architecture*.

Tabel 4. Requirement Data Architecture

No.	Requirement
1.	Data dapat diakses sesuai dengan hak akses yang ditentukan
2.	Format data yang digunakan terstruktur
3.	Tidak ada nya duplikasi data
4.	Keamanan data terjaga
5.	Mampu menghasilkan data pada setiap fungsi bisnis untuk dapat dianalisis
6.	Kelengkapan entitas data untuk diakomodasi sistem/aplikasi
7.	Mampu menyajikan informasi mengenai Rencana Kerja Tahunan, keuangan, dan juga kehadiran

4.5 Application Architecture

Pada *Application Architecture* akan menggambarkan kebutuhan aplikasi yang diperlukan suatu instansi untuk dapat menjalankan dan mendukung proses bisnis. Berikut ada *Requirement* dari *Application Architecture*.

Tabel 2. Application Architecture Requirement

No	Requirement
1	Aplikasi user firendly
2	Aplikasi memiliki manual book
3	Aplikasi yang terintegrasi antara satu aplikasi dengan aplikasi lainnya
4	Aplikasi dapat digunakan dengan mudah dan didukung dengan dokumentasi pedoman penggunaannya
5	Aplikasi mampu mengelola manajemen kepegawaian dala sistem penilaian kinerja
6	Aplikasi mampu mengelola hak akses yang diberikan kepada pengguna aplikasi

No	Requirement
7	Aplikasi yang memiliki keamanan dari serangan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.
8	Aplikasi mampu memberikan informasi terkait kepegawaian, seperti pelaporan IKP, RKT, dan Keuangan

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian perancangan EA pada Fungsi Pemerintahan dalam sistem penilaian performa pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Bandung dapat disimpulkan bahwa penerapan *e-Government* yang terdapat dalam konsep *smart city* belum dilakukan dengan maksimal. Dibuktikan dengan belum selarasnya proses bisnis dengan asset yang dimiliki serta adanya suatu proses bisnis yang solid dan juga utuh guna menjadi acuan dalam penilaian kinerja pegawai. Hal tersebut juga didukung oleh belum optimalnya penggunaan data – data dasar dalam pengoperasian aplikasi yang digunakan serta belum seluruhnya aplikasi yang digunakan terintegrasi satu sama lain. Oleh karena itu perancangan EA ini menghasilkan dokumen *enterprise architecture* yang nantinya dapat dijadikan acuan instansi pemerintahan khususnya di Kota Bandung untuk pengembangan sistem penilaian kinerja pegawai yang optimal.

Daftar Pustaka





